



NOMOR SKRIPSI
4585/BKI-D/SD-S1/2021

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI UNIT PELAYANAN TEKNIS (UPT) PANTI ASUHAN SRI
MUJINAB DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S. Sos)

OLEH:

POOLAN DEVI
NIM. 11442205636

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/2021 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrandt KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikutini:

Nama : Poolan Devi
NIM : 11442205636
Judul : *Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Pegawai Di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau*

Telah di munaqasyah kan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 08 April 2020

Dapat diterima dan di setuju sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 18 April 2020
Dekan,

Dr. Nurdin. M.Ag
NIP.196606202006041015

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Drs. H. Suhaimi, M.Ag
NIP. 19620403 199703 1 002

Penguji III

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 196909021995032001

Sekretaris/ Penguji II

Rosmita. M,Ag
NIP. 197411132005012005

Penguji IV

Zulamri, S.Ag, MA
NIP. 197407022008011009

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : POOLAN DEVI
NIM : 11442205636
Judul skripsi : **HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA
PEGAWAI DI UNIT PELAYANAN TEKNIS (UPT)
PANTI ASUHAN SRI MUJINAB DINAS SOSIAL
PROVINSI RIAU**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat di ajukan untuk di munaqasah guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Serjana (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat di panggil untuk di uji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

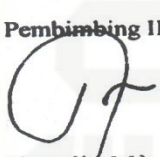
Demikian persetujuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Pembimbing I




Dr. Yasri Yazid, MIS
NIP. 19720429 200501 1 004

Pembimbing II



Yurnalis, MA
NIK. 130 417081

Mengetahui,
Kajur Jurusan Bimbingan Konseling Islam



Listiawati Susanti, S.Ag, MA
NIP. 19720712 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : Poolan Devi
NIM : 11442205636
Judul : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT)
Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau

Telah di seminar pada,

Hari : Senin

Tanggal : 16 Juli 2018

Dan dapat untuk diterima untuk penelitian skripsi selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 17 Juli 2018

Penguji Seminar Proposal

Miftahuddin, M.Ag

NIP. 19750511 200312 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, Desember 2018

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Hal : Pengajuan Ujian Skripsi
a.n Poolan Devi

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi **Poolan Devi NIM. 11442205636** dengan judul "**Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasaah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Demikianlah surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua'laikum Wr. Wb

Pembimbing 1


Dr. Yasril Yazid, MIS
NIP. 19720429 200501 1 004

Pembimbing 2


Yurnalis, MA
NIK. 130 417081

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN/ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Poolan Devi
Nim : 11442205636
Tempat/Tanggal Lahir : Batam, 06 Juni 1996
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenarnya bawa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun

Pekanbaru, 19 April 2021

Yang membuat pernyataan



POOLAN DEVI
11442205636

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Poolan Devi, (2021) : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau

Penelitian ini membahas mengenai hubungan *self efficacy* dengan kinerja pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau. *Self efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas

yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang kedisiplinan pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui *self efficacy* yang dilakukan di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian lapangan yang mencakup penyebaran kuesioner. Responden yang ditetapkan adalah Pegawai Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Sosial Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau dengan jumlah populasi 35 orang. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variable adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan *self efficacy* dikatakan kuat oleh pegawai karena rata-rata keseluruhan sebesar 0,884 dan kinerja pegawai dikatakan kuat karena nilai rata-rata keseluruhan 0,799 berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* didapat angka koefisien korelasi sebesar 0,454 dan signifikan (2-tailed)=0,006. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Di Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai, UPT Panti Asuhan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRACT

Poolan Devi, (2021) : The Correlation between *Self Efficacy* and the Performance of Employees at Unit Pelayanan Teknis (UPT or Technical Service Unit) of Panti Asuhan (Orphanage) Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau

This study discusses the correlation between self-efficacy and the performance of employees at the Sri Mujinab Orphanage, Riau Province Social Service Agency. Self-efficacy is an individual's belief in his or her ability to organize and complete a task required to achieve certain results. The problem in this study is about the discipline of employees in the Technical Service Unit (UPT) of the Sri Mujinab Orphanage, Social Service Agency of Riau Province. The purpose of this study is to know the correlation between self-efficacy carried out in the Technical Service Unit (UPT) of the Sri Mujinab Orphanage of the Riau Province Social Service Agency and employee performance. Data are collected from field research which includes distributing questionnaires. Respondents are employees of the Technical Service Unit (UPT) of the Sri Mujinab Orphanage of the Riau Province Social Service agency about 35 people. The data processing technique used to determine the relationship between the two variables is product moment correlation. The results obtained show that self-efficacy is strong because its overall average is 0.884 and employee performance is strong because its overall average value is 0.799. Based on the results of calculations using product moment correlation analysis, the correlation coefficient is 0.454 and significant (2-tailed) = 0.006. The test results show that there is a significant correlation between self-efficacy and employee performance at the Sri Mujinab Orphanage, Social Service Agency of Riau Province.

Keywords: *Self Efficacy*, Employee Performance, Orphanage.

KATA PENGANTAR



Segala puji hanya bagi Allah, kami memuji-Nya, memohon pertolongan dan ampunan kepada-Nya, kami berlindung kepada Allah dari kejahatan diri-diri kami dan kejelekan amal perbuatan kami. Barangsiapa yang Allah beri petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barangsiapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberinya petunjuk. Aku bersaksi bahwasanya tidak ada illah yang berhak diibadahi dengan benar kecuali Allah semata, tidak ada sekutu bagi-Nya, dan aku bersaksi bahwasanya Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam adalah hamba dan Rasul-Nya. *Amma ba’du*.

Skripsi ini berjudul: **Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Pegawai Di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau**. Skripsi ini disusun bertujuan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana sosial (S. Sos) jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak dapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, dan penulis juga menyadari akan banyaknya kekurangan yang penulis lakukan. Maka dari itu mohon dimaafkan apabila menemukan banyaknya kekurangan yang terdapat didalam skripsi yang penulis buat ini. Dan tidak lupa pula penulis menyampaikan ucapan ribuan terimakasih sebanyak-banyaknya yang tulus dari lubuk hati yang paling dalam kepada :

kedua orangtuaku, Ayahanda Asrial (Almarhum) dan Ibunda Azizah tercinta yang senantiasa tulus memberikan motivasi, do’a, kasih sayang, keikhlasan dan kesabaran serta pengorbanan dan perhatian yang tak henti-hentinya mengalir untuk penulis. Atas kemudahan yang penulis dapatkan khususnya materi yang tidak sedikit Ayah dan Ibu keluarkan, tanpa Ayah dan Ibu penulis bukan apa-apa. Semua yang Ayah dan Ibu berikan tidak akan mungkin bisa ananda balas, dan



akan selalu ananda kenang sepanjang masa. Hanya Allah yang mampu membalas segala pemberian mereka.

Terima Kasih untuk Abangku Zia Ulhaq atas kasih sayang, semangat serta dukungan yang senantiasa penulis dapatkan, semoga kita bisa menjadi cahaya mata bagi kedua orangtua kita dan umur keduanya setelah tiada lagi yang dapat mengalir untuknya selain doa-doa anak yang shalehah.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada hingganya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan izin dalam melaksanakan penelitian.
3. Bapak Dr. Masduki, M.Ag, Bapak Toni Hartono, S.Ag, M.Si, dan Bapak Dr. Azni, S.Ag, M.Ag selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Listiawati Susanti, S.Ag, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus Penasehat Akademik.
5. Bapak Dr. Yasril Yazid, MIS selaku dosen pembimbing I dan Bapak Yurnalis, MA dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing serta memberikan pengarahan, sehingga skripsi ini dapat tersusun.
6. Para Dosen dan Staff Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan semangat untuk meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.
7. Teman-teman BKI Karir dan Industri, Rizqi, Naya, Desy, Yulia, Tina, Awista, Megi, Apriyanti, Veni, Meli, Defitri, Deplio, Intan, Suhadi, Mahadi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hakim, Febri, Jupri, Nizam, Wahyu, Rifki, Nates, Darmanto dan juga teman-teman BKI Keluarga dan Masyarakat.

8. Tina Malinda, Lusyani, Maysaroh, Desy Novianty, Dayang, FitriSusanti, Kasmianti da Rika Yulindadan Ana Murtini semoga kita bersua di jannah-Nya kelak dan semoga istiqomah di jalan ini, Aamiin.

9. Dan teman-teman yang telah mendukung dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis panjatkan doa semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada beliau-beliau semua. Akhirnya penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis harapkan adanya saran dan kritik sebagai masukan untuk kesempurnaan karya ini. Penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin Ya Robbal'Alamin.

Pekanbaru, April 2021

Penulis
Poolan Devi

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN

ABSTRAK	i
----------------------	----------

KATA PENGANTAR	iii
-----------------------------	------------

DAFTAR ISI	vi
-------------------------	-----------

DAFTAR TABEL	viii
---------------------------	-------------

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Alasan Memilih Judul 4	
D. Permasalahan	5
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
F. Sistematika Penelitian	6

BAB II LANDASAN TEORETIS

A. Landasan Teori	7
B. Kajian Terdahulu	19
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	21
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian	30
B. Lokasi dan waktu penelitian	30
C. Populasi dan sampel	30
D. Teknik pengumpulan data	31
E. Uji instrument	32
F. Teknik analisis data	33

BAB IV SEJARAH LOKASI

A. Nama UPT	34
B. Visi dan Misi	34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

C. Dasar Hukum.....	35
D. Tugas Pokok dan Fungsi	35
E. Sasaran (penerima manfaat)	36
F. Prosedur pelayanan	37
G. Hasil (out come)	39
H. Sumber daya sarana perasarana dan anggaran	39
I. Anggaran	45
J. Sarana dan perasarana	46

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian hasil penelitian.....	48
1. Data tentang <i>self efficacy</i>	48
2. Data tentang kinerja pegawai	60
B. Analisi Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan Kinerja Pegawai Di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.....	69
1. Analisis instrument angket.....	69

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1	Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian	33
Tabel 4. 1.	Sumber Daya Manusia UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau	39
Tabel 4.2.	Pegawai UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau berdasarkan Nama dan Jabatan	40
Tabel IV.3	Data Base Anak di UPT. panti sosial pengasuh anak Prov. Riau	41
Tabel 4.4.	Anggaran UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau.....	46
Tabel V.1	Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Tanpa Bantuan Orang Lain	48
Tabel V.2	Pegawai menggunakan waktu sebaik baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan	49
Tabel V.3	Pegawai Mempunyai Banyak Ide Untuk Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja.....	49
Tabel V.4	Pegawai Megikuti Banyak Aktivitas Karena Pegawai Yakin Dapat Melaksanakan Pekerjaan Disetiap Pekerjaan Tersebut.....	49
Tabel V.5	Pegawai Yakin Dengan Kemampuan Diri Ketika Menyelesaikan Pekerjaan Yang Sulit.....	50
Tabel V.6	Pegawai Tidak Mempunyai Kesulitan Untuk Melaksanakan Niat Dan Tujuan.....	50
Tabel V.7	Pegawai Sering Mengeluh Ketika Sedang Dihadapkan Dengan Pekerjaan	51
Tabel V.8	Pegawai Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dianggap Sulit.....	51
Tabel V.9	Pegawai Menyukai Pkerjaan Yang Memiliki Tantangan	51
Tabel V.10	Ketika Bertentangan Dengan Sesuatu Baru Karyawan Merasa Sulit Untuk Mengatasinya	52
Tabel V.11	Meskipun Sedang Mengalami Masalah Pegawai Tetap Dapat Berkonsentrasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	52
Tabel V.12	Pegawai Selalu Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Atasan.....	53
Tabel V.13	Pegawai Merasa Khawatir Ketika Rekan Kerja Meminta Pendapat	53

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel V.14	Jikaa Seseorang Menghambat Tujuan Pegawai Maka Akan Dicari Cara Penyelesaiannya.....	53
Tabel V.15	Pegawai Memiliki Keterbatasan Ide Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Atau Permasalahan Yang Dihadapi	54
Tabel V.16	Dengan Kemampuan Yang Pegawai Miliki Karyawan Mampu Menjadi Pekerja Yang Berprestasi	54
Tabel V.17	Setiap Mengalami Permasalahan Pegawai Dapat Menyelesaikannya Sendiri	55
Tabel V.18	Sesulit Apapun Kondisi Yang Dihadapi Saya Dapat Melewati	55
Tabel V.19	Pegawai Mudah Merasa Bosan Ketika Sedang Bekerja	55
Tabel V.20	Pegawai Mampu Menjawab Pertanyaan Atasan Ketika Berada Dikantor	56
Tabel V.21	Pegawai Merasa Kurang Memiliki Kemampuan Yang Diandalkan ...	56
Tabel V.22	Dalam Kejadian Yang Terduga Saya Dapat Menanganinya Dengan Baik	57
Tabel V.23	Saya Merasa Tidak Mampu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	57
Tabel V.24	Rekapitulasi Angket <i>Self Efficacy</i>	58
Tabel V.25	Dengan Pengetahuan Yang Dimiliki Karyawan Belum Mampu Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik	60
Tabel V.26	Pegawai Cenderung Lamban Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan	61
Tabel V.27	Selalu Bekerja Sama Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja.....	61
Tabel V.28	Pengetahuan Tidak Mendukung Seluruh Pekerjaan Pegawai	61
Tabel V.29	Jumlah Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan Tidak Sesuai Dengan Beban Kerja.....	62
Tabel V.30	Pegawai Bekerja Tidak Sesuai Dengan Koridor Struktur Organisasi Kantor	62
Tabel V.31	Pegawai Yakin Pekarjaan Yang Dilakukan Dapat Diandalkan	63
Tabel V.32	Pegawai Dapat Bekerja Dengan Baik Dalam Team	63
Tabel V.33	Pegawai Menjamin Kualitas Kerja Yang Lebih Baik.....	63
Tabel V.34	Pegawai Belum Mematuhi Seluruh Petujuk Dan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan.....	64



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel V.35	Pegawai Tidak Megutamakan Inisiatif Dalam Bekerja	64
Tabel V.36	Pekerjaan Yang Dilakukan Karyawan Lakukan Untuk Maksimal.....	65
Tabel V.37	Untuk Menghasilkan Suatu Pekerjaan Yang Praktis, Saya Pro Aktif Di Dalam Mencari tata Kerja Baru	65
Tabel V.38	Pegawai Tidak Taat Terhadap Aturaan Dan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan	65
Tabel V.39	Hasil Pekerjaan Pegawai Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan	66
Tabel V.40	Inisiatif Adalah Sesuatu Hal Utama Yang Diperlukan Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan	66
Tabel V.41	Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja Pegawai.....	67
Tabel V.42	Analisis Uji Validitas Butir Angket <i>Self Efficacy</i>	69
Tabel V.43	Analisis uji validitas butir angket Kinerja pegawai	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah. Perlu disadari bahwa peran manusia sebagai pekerja adalah sangat penting, baik secara perorangan maupun kelompok. Manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses pencapaian tujuan organisasi. Pegawai adalah salah satu sumber daya utama dalam instansi pemerintah, karena pegawai merupakan faktor penentu pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik. Untuk itu, perlunya pegawai mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu.

Kinerja sebuah organisasi merupakan tingkat efisiensi, efektivitas, produktivitas, prestasi kerja dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitasnya ditentukan oleh kinerja individual dan kinerja tim. Oleh karena itu perhatian terhadap kinerja individual dan kinerja tim merupakan suatu keharusan di dalam suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja yang sudah amat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadi kelemahan di instansi pemerintah.

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

¹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Managemen sumber daya Manusia*. (Jakarta :2011). Raja Grafinda Persada .Hal 548



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemerintah pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan utama kinerja nya, memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa, agar terjadi pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumberdaya manusia sebagai objek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumberdaya manusia yang harus dilihat sebagai subjek yang aktif terlibat dalam proses pembangunan. Pemerintah harus menyediakan media yang tepat untuk pegawainya mengembangkan diri dan kreatifitasnya untuk dapat aktif terlibat dalam proses pembangunan. Pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lainnya untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk dapat mengembangkan diri, maka akan sangat membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahannya untuk mencapai tujuan utama pemerintah.

kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu atau yang melekat pada individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor kontekstual yang dapat berasal dari fisik dan lingkungan kerja maupun faktor sosial pekerjaan. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil.

Dalam kehidupan sehari-hari, *self efficacy* memimpin kita untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Lebih dari seratus penelitian memperlihatkan bahwa *self efficacy* meramalkan produktivitas pekerja. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan *self efficacy* yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Sehingga, dari sini menunjukkan bahwa *self*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efficacy berbanding lurus dengan kinerja dalam arti untuk meraih suatu prestasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan terhadap diri sendiri yang muncul dalam menyelesaikan/mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.

Keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi *self efficacy* maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan kepada efikasi mempengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja karyawan. Defenisi tersebut dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa mendatang. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi yang di kantor UPT Dinas Sosial Provinsi Riau selama melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL), peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Dinas Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau**. Adapun permasalahan yang terjadi yaitu terdapat beberapa pegawai yang masih datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal. Adapun jam masuk kerja pegawai yaitu jam 08.00 WIB – 16.00 WIB. Pegawai yang tidak disiplin tentunya dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya. Selain itu beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjabaran diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “*Hubungan self efficacy dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau*”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan pemahaman, maka penulis menegaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul, yaitu:

1. *Self Efficacy*

Menurut bandura menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu ..²

2. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .³

3. Pegawai

Menurut A.W. Widjaja pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu .⁴

C. Alasan Memilih Judul

Alasan memilih judul ini dikarenakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau

² Ghufon M. Nur dan Risnawati Rini S. *Teori teori psikologi*.(Jogjakarta:2010).Hal.47

³ Eruki Ahmad. *Sistem menejemen kinerja*.(Jakarta:2002). Hal.125

⁴ A.W. Widjaja. *Administrasi kepegawaian* (Bandung:2006). Hal.113



D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- Masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat.
- Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
- Hubungan *self efficacy* terhadap pegawai
- Kinerja pegawai belum optimal
- Kepuasan kerja pegawai belum optimal

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian yang akan diteliti akan lebih terfokus dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini yaitu :

“Hubungan Self Efficacy dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau”

3. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan diatas rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan *self efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui Hubungan *self efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

- Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.
- Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan terutama bagi mahasiswa untuk Hubungan *self efficacy* dengan Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.

- c. Bagi jurusan penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melihat Hubungan *self efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.

F. Sistematika Penelitian

Untuk melihat secara keseluruhan dari penelitian ini penulis menyusun kerangka tulisan dalam enam bab sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan penggunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori, kajian terdahulu, definisi konseptual atau operasional variabel dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, sumber data, validitas data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dari pembahasan Hubungan *self efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Sosial Provinsi Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Landasan Teori

1. *Self Efficacy*

a. Definisi *Self Efficacy*

Menurut Bandura *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.⁵

Santrock menjelaskan *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Menurut Alwisol *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri.⁶

Self efficacy adalah proses kognitif yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk berperilaku. Seberapa baik seseorang dapat menentukan atau memastikan terpenuhinya motif mengarah pada tindakan yang diharapkan sesuai situasi yang dihadapi. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan kognitif, kecerdasan, dan motivasi untuk bertindak pada situasi yang penuh tekanan.⁷

Beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil

⁵ Howard S. Frieddman. *Kepribadian Jilid 1*. (Jakarta:2008). Hal.285

⁶ Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. (Malang:2009). Hal. 287

⁷ Jurnal Ilmiah “*Hubungan Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga, dan Self Regulated Learning pada Siswa Kelas VIII*”. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan:2011. Hal. 24



dalam bertindak, menunjukkan perilaku yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas sehingga mencapai hasil yang diinginkan.

Bandura mendefinisikan *self efficacy* sebagai “keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk control terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia (manusia dapat dan akan melakukan suatu kontrol atas hidup mereka). Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai *self efficacy* yang rendah.”⁸

Bandura menyebut keyakinan atau harapan diri sebagai *self efficacy*, dan harapan hasil disebut ekspetasi hasil :⁹

- 1) *Self efficacy* atau efikasi ekspetasi, adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.
- 2) Ekspetasi hasil, merupakan perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang diri akan mencapai hasil tertentu.

Orang bisa memiliki ekspetasi hasil yang realistic (apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan hasilnya), atau sebaliknya ekspetasi hasilnya tidak realistic (mengharap terlalu tinggi dari hasil nyata yang dapat dicapai). Orang yang eskpetasi efikasinya tinggi (percaya bahwa dia dapat mengerjakannya sesuai dengan tuntutan situasi) dan harapan hasilnya realistic (memperkirakan hasil sesuai dengan kemampuan diri), orang itu akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai selesai.¹⁰

⁸Jess & Gregory Feist. *Teori Kepribadian*. (Jakarta:2010). Hal.212

⁹*Ibid*. Hal. 287

¹⁰*Ibid*. Hal. 288



Menurut Bandura, keyakinan manusia mengenai *self efficacy* mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan ke dalam aktivitas ini, selama apa mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran.¹¹

b. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan bahwa perbedaan derajat *self efficacy* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat tugas yang dihadapi. Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat dari pada situasi tugas lainnya.
- 2) *Insentif eksternal*. Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas (*competence contingent insentif*) misalnya pemberian pujian, status social, materi, dan lain-lain.
- 3) Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status social mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
- 4) Informasi tentang kemampuan diri. *self efficacy* seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negative tentang dirinya.¹²

c. Aspek-aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura *self efficacy* pada tiap individu akan berbeda antara individu satu dengan lainnya berdasarkan tiga dimensi yaitu:

¹¹ *Ibid*. Hal 212

¹² Siti Lailatul Munawaroh, *Hubungan Self Efficacy Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Pengambilan Keputusan karir Siswa SMA N 3 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. (2016). Hal 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 1) Tingkat kesulitas tugas (*level*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkahlaku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkahlaku yang dirasa mampu dilakukan atau menghindari tingkahlaku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakan.
- 2) Tingkat keyakinan (*strength*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.
- 3) Luas bidang perilaku (*generality*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan luas bidang, tingkahlaku, yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dari situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Sumber *Self Efficacy*

Perubahan tingkah laku dalam system Bandura kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi (*self efficacy*). *Self efficacy* atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman vikarius, persuasi social, dan pembangkitan emosi.

1) Pengalaman prestasi atau performansi

Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, prestasi masa lalu menjadi pengubah *self efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masa lalu yang bagus meningkatkan *self efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi.

2) Pengalaman Vikarius

Diperoleh melalui model social. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan oranglain, sebaliknya efikasi akan menurun ketika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal.

3) Persuasi social

Self efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi social. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistic dari apa yang persuasikan.

4) Keadaan Emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, dan stress, dapat mengurangi *self efficacy*. Namun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bisa terjadi peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan *self efficacy*.¹³

2: Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan.

Menurut Indra Bastian, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.¹⁴

Menurut Wirawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹⁵

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁶

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan, aplikasi dan hasil kerja secara individu ataupun kelompok guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, sehingga kemampuan individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mendukung jalannya organisasi.

¹³ Alwisol. *Op.Cit*, Hal. 288

¹⁴ Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja*. (Bandung : 2013)

¹⁵ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: 2009). Hal. 5

¹⁶ *Ibid*. Hal 548



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor karyawan atau pegawai.

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengealaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka tinggi pula kinerja pegawai atau sebaliknya.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Sebaliknya, jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta system manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1887 meningkatkan inflasi, menurunkan nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.¹⁷

Menurut B. Siswanto Satrohadiwiyo pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah :¹⁸

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkahlangkah atau melaksanakan semua tindakan yang

¹⁷Ibid. Hal. 7

¹⁸Siswanto Satrohadiwiyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional* (Jakarta:2005), Hal. 35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Sidarmayanti mengemukakan pengukuran kerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi :

- 1) Prestasi kerja

Yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

- 2) Keahlian

Yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi, dan kerjasama.

- 3) Perilaku

Sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perilaku pegawai meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggungjawab.

- 4) Kepemimpinan

Aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada oranglain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.¹⁹

c. Indikator Kinerja

- 1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah

¹⁹Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia*. (Bandung : 2010). Hal. 377



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sumber daya yang diperlukan, dan menghapus tindakan yang melibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan ntuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.²⁰

Dessler menyatakan ada eman kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut :

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) *Job Knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) *Realibility*, yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 5) *Avaibility*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatn daftar kehadiran karyawan.
- 6) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.²¹

²⁰ *Ibid.* Hal. 101

²¹ Gray Dessler. *Human Resouce Management*. (Jakarta : 2005). Hal. 316



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Pengukuran Kinerja

Adanya beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja yang akan dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel yang telah dipaparkan diatas. Dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja dapat berjalan efektif, yaitu kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran. Maka dapat disimpulkan standar penilaian adalah pengutaraan dari Mangkunegara.

Menurut Mangkunegara ada beberapa aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kualitatif dan kuantitatif :²²

- 1) Aspek kualitatif
 - a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b) Waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- 2) Aspek Kuantitatif
 - a) Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
 - b) Tingkat kemampuan dalam pekerjaan
 - c) Kemampuan dalam menganalisis data atau informasi dan kemampuan menggunakan mesin atau peralatan.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Handoko mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :²³

²² Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung:2009). Hal. 18

²³ T. Hani. Handoko. *Manajemen Edisi ke 2*. (Yogyakarta:2009). Hal. 135



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasinya.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

B. Kajian Terdahulu

Berdasarkan telaah kepustakaan yang telah dilakukan, maka dikemukakan beberapa kajian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya adalah penelitian oleh M Faizal Ali (2016) yang meneliti tentang hubungan antara kecemasan dengan *self efficacy* dengan hasil renang gaya bebas pada atlet renang persatuan renang jawa utama bandar lampung.²⁴ Hasil penelitian pada atlet putri antara kecemasan dengan hasil

²⁴M Faizal Ali, *hubungan antara kecemasan dan efikasi diri dengan hasil renang gaya bebas pada atlet renang persatuan jawa utama bandar lampung*, (skripsi : Universitas Lampung , 2016)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

renang menunjukan nilai $(0,514) r_{\text{tabel}}$. Kemudian hubungan *self efficacy* dengan hasil renang menunjukan nilai $r_{xy}-(0,048) < (0,514) r_{\text{tabel}}$ dengan hubungan antara kecemasan dan *self efficacy* dengan hasil renang menunjukan nilai $r_{xy}(0,771) > (0,514) r_{\text{tabel}}$. sedangkan hasil penelitian pada atlet putra antara kecemasan dengan hasil renang menunjukkan nilai $r_{xy}-(0,769) > (0,514) r_{\text{tabel}}$ dan hubungan antara kecemasan dan *self efficacy* dengan hasil renang menunjukkan nilai $r_{xy} (0,048) < (0,514) r_{\text{tabel}}$. Sedangkan hasil pada atlet putra antara kecemasan dengan hasil renang menunjukkan nilai $r_{xy}-(0,769) > (0,514)$ kemudian hubungan *self efficacy* dengan hasil renang menunjukkan nilai $r_{xy}(0,048) < (0,514) r_{\text{tabel}}$ dan hubungan antara kecemasan dan *self efficacy* dengan hasil renang menunjukkan nilai $r_{xy} (0,771) > (0,514) r_{\text{tabel}}$. Jadi, kesimpulan penelitian pada atlet putra putri adalah terdapat hubungan negativ antara kecemasan dengan hasil renang. Artinya, jika kecemasan atlet mengikut maka hasil renang gaya bebas akan rendah.

Kajian terdahulu lainnya yang dilakukan ialah penelitian yang dilakukan oleh Tania Natasatya Deliana Pratiwi (2016) yang meneliti tentang hubungan antara core self-evaluations dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PT. agung Toyota cabang sutomo²⁵. Sampel yang digunakan berjumlah 120 orang menggunakan teknik sampling proportional random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear ganda. Dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,0000 ($p < 0,01$) artinya terdapat hubungan sangat signifikan antara core self-avaluations dan kepuasan kerja dengan kinerja. Kemudian nilai adjusted R aquare sebesar 86,7 persen menunjukkan bahwa core self-evaluations dan kepuasan kerja memberikan sumbangsih sebesar 86,7 persen terhadap kinerja, sisanya 13,3 persen lagi ditentukan oleh faktor lain. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tinggi dibandingkan dibandingkan hubungan core self-evaluations dengan kinerja.

²⁵ Tania natasatya deliana pratiwi, *hubungan antara core self-evaluations dan kepuasan kerja dengan kinerja pada pegawai pt.agung Toyota cabang sutomo* (skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2016)



C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Konsep Konseptual

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data-data lapangan. Konsep operasional ini juga mencari indikator-indikator yang digunakan untuk mencari masalah-masalah yang dihadapi dalam meneliti hubungan *self efficacy* dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini konsep operasional yang diteliti adalah sebagai berikut :

Self efficacy merupakan bagian dalam kepribadian, yang menimbulkan beberapa perilaku, hal itu ditinjau dari *self efficacy* menurut Bandura mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dapat disimpulkan bahwa penting dan diperlukannya *self efficacy* oleh setiap pegawai, karena untuk mewujudkan kinerja yang baik sangat diperlukannya *self efficacy* yang baik.

Menurut Bandura *self efficacy* pada tiap individu akan berbeda antara individu satu dengan lainnya berdasarkan tiga dimensi yaitu :

- 1) Tingkat kesulitan tugas (*level*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- 2) Tingkat keyakinan (*strength*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- 3) Luas bidang perilaku (*generality*) yaitu dimensi yang berkaitan dengan luas bidang, tingkahlaku, yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dari situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor karyawan atau pegawai.

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
- 3) Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja organisasi maka pimpinan harus memperhatikan pelaksanaan efikasi diri. Peran efikasi diri sebagaimana diungkapkan oleh Bandura menegaskan merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu di UPT Dinas Sosial Provinsi Riau. *Self efficacy* secara empirik memiliki peranan yang besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah Hubungan *self efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Sosial Provinsi Riau dengan kerangka teoritis diatas penulis melanjutkan ke operasional variabel.



2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini konsep operasional yang diteliti adalah sebagai berikut :

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	<i>Self Efficacy</i> (X)	1. Tingkat kesulitan tugas (Level)	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bantuan orang lain. 2. Saya menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Saya mempunyai banyak ide untuk menghadapi kesulitan dalam bekerja. 4. Ketika harus bertentangan dengan sesuatu yang baru saya merasa sulit untuk mengatasinya. 5. Saya merasa khawatir ketika rekan kerja meminta pendapat. 6. Sesulit apapun kondisi yang dihadapi saya dapat melewati. 7. Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
		2. Tingkat keyakinan (strength)	1. Saya sering mengeluh ketika sedang dihadapkan dengan pekerjaan. 2. Jika orang lain bisa sukses, maka saya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			<p>pun bisa.</p> <p>3. Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit.</p> <p>4. Saya mengikuti banyak aktifitas karena saya yakin dapat melaksanakan pekerjaan disetiap pekerjaan tersebut.</p> <p>5. Saya yakin dengan kemampuan diri ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit.</p> <p>6. Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya.</p> <p>7. Saya sering mengeluh ketika sedang dihadapkan dengan pekerjaan.</p> <p>8. Meskipun sedang mengalami masalah saa tetap dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>9. Dengan mengandalkan kemampuan, saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang.</p> <p>10. Jika seorang menghambat tujuan saya maka akan</p>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			dicari cara untuk penyelesaiannya. 11. Seberapa banyak pekerjaan yang dilakuakn saya yakin, dapat menyelesaikannya. 12. Pengalaman yang dimiliki membuat saya yakin menghadapi tantangan hidup.
		3. Luas bidang perilaku (generality)	1. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit. 2. Saya menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan. 3. Saya akan tetap mengerjakan pekerjaan meskipun dianggap sulit. 4. Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberi pekerjaan yang diberikan oleh atasan. 5. Saya memiliki keterbatasan ide untuk menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang dihadapi. 6. Dengan kemampuan yang dimiliki saya mampu menjadi pekerjaan yang berprestasi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			7. Setiap mengalami permasalahan saya dapat menyelesaikannya sendiri. 8. Saya mudah merasa bosan ketika sedang bekerja. 9. Saya mampu menjawab pertanyaan atasan ketika berada dikantor. 10. Saya merasa kurang memiliki kemampuan yang dapat diandalkan. 11. Dalam kejadian yang tudak terduga saya dapat menanganinya dengan baik.
2.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Faktor internal pegawai	1. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. 2. Dengan pengetahuan yang dimiliki saya belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. 3. Saya medahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja. 4. Saya selalu berusaha melakukan penyesuaian pekerjaan dengan pekerjaan pribadi. 5. Saya dapat bekerja



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			<p>dengan baik dalam team</p> <p>6. Saya menjamin kualitas kerja yang lebih baik.</p> <p>7. Saya tidak mengutamakan inisiatif dalam bekerja.</p> <p>8. Pekerjaan yang dilakukan selalu saya usahakan untuk maksimal.</p> <p>9. Dengan pengetahuan yang dimiliki saya dapat menguasai bidang tugas lain.</p> <p>10. Kualitas pribadi dalam bekerja merupakan suatu hal yang penting.</p> <p>11. Dengan pekerjaan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan.</p> <p>12. Kualitas pribadi diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan kerja.</p> <p>13. Saya berusaha memiliki inisiatif dalam melakukan setiap pekerjaan.</p>
		2. Faktor lingkungan internal organisasi	<p>1. Saya cenderung lamban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.</p> <p>2. Saya selalu bekerja sama dalam melaksanakan prosedur kerja.</p>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan. 4. Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor. 5. Pengetahuan tidak mendukung seluruh pekerjaan saya. 6. Jumlah pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan beban kerja. 7. Saya yakin pekerjaan yang dikerjakan dapat diandalkan. 8. Saya belum mematuhi seluruh petunjuk dan prosedur kerja yang ditetapkan. 9. Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan yang saya lakukan. 10. Saya memegang erat sistem delegasi wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan. 11. Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan di kantor. 12. Inisiatif adalah sesuatu hal utama yang diperlukan dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			menyelesaikan setiap pekerjaan.
		3. Faktor lingkungan eksternal organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja. 2. Saya bekerja tidak sesuai dengan koridor struktur organisasi kantor. 3. Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhatian. 4. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tempat kerja baru. 5. Hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau dugaan kata lain pendapat seorang peneliti yang sedang melakukan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibagi menjadi dua yaitu hipotesis alternatif dengan diberi simbol (H_a) dan hipotesis nihil (H_0). Adapun hipotesis alternatif dan hipotesis nol (nihil) dalam penelitian ini adalah :

H_a : Terdapat Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.

H_0 : Tidak terdapat Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.²⁶

Dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan analisis kepada variabel-variabel yang dituangkan dalam bentuk Hipotesis dan diuji dengan pendekatan kuantitatif atau pemakaian angka-angka atau statistik.²⁷

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini tentang Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Sosial Sri Mujiab Dinas Sosial Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilaksanakan di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Sosial Sri Mujiab. Lokasi ini dipilih terkait pertimbangan aksesibilitas dan kesesuaian fenomena yang ditemui di lapangan dengan studi yang menjadi pokok bahasan bagi peneliti. Disamping itu juga pertimbangan tenaga, biaya dan waktu. Secara menyeluruh dilihat dari aspek kelayakan penelitian objek ini cukup memenuhi persyaratan penelitian untuk diteliti di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Sosial Sri Mujiab Dinas Sosial Provinsi Riau.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya.²⁸ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Sosial Sri Mujiab Dinas Sosial Provinsi Riau yang berjumlah 35 orang pegawai.

²⁶ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. (Jakarta: Bumi aksara, 2014) hlm. 15

²⁷ Newman W Laurence, hlm. 18, 33, 106, 109 dan tabel 2.2.

²⁸ *Ibid* hlm. 56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi yang ada maka pengambilan sampel yang dilakukan peneliti menggunakan metode Stratified Random Sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan membagi populasi menjadi beberapa strata dimana setiap strata adalah homogen. Jadi peneliti mengelompokkan populasi berdasarkan kelompok umur yaitu umur 25-64 tahun.²⁹

D. Teknik Pengumpulan Data

- Angket atau Kuesioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden.

³⁰Skala yang digunakan dalam penelitian ini *skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. *Skala likert* memiliki dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif dan negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka untuk pernyataan Positif, masing-masing kategori jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:³¹

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | = diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | = diberi skor 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | = diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = diberi skor 1 |

Untuk pernyataan Negatif, masing-masing kategori jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | = diberi skor 1 |
| b. Setuju (S) | = diberi skor 2 |
| c. Kurang Setuju (KS) | = diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = diberi skor 4 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = diberi skor 5 |

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung : Alfabeta, 2014) hlm. 120-126

³⁰ Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2010) hlm. 97

³¹ *Ibid* hlm. 137



E. Uji Instrument

Peneliti harus menguji coba instrument untuk mendapatkan validitas dan reabilitas instrument yang tinggi, ketepatan dan kehandalan instrument dalam mengukur variable-variabel penelitian akan memutuskan hasil penelitian yang baik.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.³² Untuk menguji validitas metode yang digunakan peneliti untuk mengukur validitas instrument adalah “*Construct Validity*”. Kemudian diuji dengan rumus *Korelasi Product Moment* dan Bantuan SPSS 17.0.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Instrument dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrument tersebut dapat digunakan secara aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda.³³

Untuk menguji reabilitas suatu data penulis menggunakan teknik Alpha Cronbach, teknik alpha cronbach ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak.

³² Arikunto Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*” (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006) hlm.231

³³ *Ibid* hlm.178



Hak Cipta Dindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kriteria penelitian suatu instrument dikatakan reabel dengan menggunakan te knik ini, bila koefisien realibilitas nilai alpha cronbach $\geq 0,6$ dan data diolah dengan bantuan program SPSS 17.0.

F. Teknik Ana lisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis *Bivariat* yaitu analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel, kedua variabel tersebut merupakan variabel pokok, yaitu variabel pengaruh (bebas) yaitu Harga Diri dan variabel terpengaruh (terikat) yaitu Kematangan karir.³⁴

Untuk mengetahui hubungan harga diri dengan kematangan karir pegawai maka data tersebut diolah melalui teknik analisis *korelasi product moment* karena kedua variabel merupakan variabel yang berbentuk ordinal.

Penelitian ini menggunakan statistic inferensial dengan tujuan untuk melihat derajat hubungan diantara dua atau lebih dari dua variabel.³⁵ Kekuatan hubungan yang menunjukkan derajat hubungan ini disebut *koefisien asosiasi*(korelasi), n ilai koefisien korelasi ini adalah :

Tabel III. 1
Pedoman Int erpretasi Nilai Korelasi
Vari abel Penelitian

Nilai korelasi (r)	Tingkat hubungan
0,800 Hingga 1.000	Hu bungan Sangat Kuat
0,600 Hingga 0,799	Hubungan Kuat
0,400 Hingga 0,599	H ubungan Sedang
0,200 Hingga 0,399	H ubungan Rendah
0,01 Hingga 0,199	H ubungan Rendah
.00	Tiada Korelasi

Sumber : (Sugiyono,2009)

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0.

³⁴ *ibid* hlm. 168

³⁵ Rachmat Kriyantono, ”*Teknik Praktis Riset Komunikasi*.(Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2010)*hlm. 172*

BAB IV

SEJARAH LOKA SI PENELITIAN

Dengan berdirinya Panti Sosial Pengasuh Anak (PSPA) ini kiranya dapat memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat yang tidak dapat menyekolahkan anak-anak mereka ke jenjang yang lebih tinggi.

A. Nama UPT

Nama : Panti Sosial Pengasuh Anak Dinas Sosial Provinsi Riau
 Alamat : Jl. Dr. Soetomo No. 108
 Lokasi : Jl. Dr. Soetomo No. 108
 Tahun Berdiri : 2014
 Legalitas Panti : Peraturan Gubernur Riau No. ... tahun 2014

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau No. ... Tahun 2014 tentang Organisasi Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas dan Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. UPT Panti Sosial Pengasuh Anak Dinas Sosial Provinsi Riau di pimpin oleh Kepala UPT dan dibantu oleh Kasubbag TU dan Kepala Seksi Pelayanan Pengasuhan Anak. UPT Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

B. Visi dan Misi

VISI :

Terwujudnya Pengasuhan Anak Sebagai wadah untuk melanjutkan cita-cita pendidikan dan menjadikan generasi penerus yang berwawasan, berkepribadian, cerdas dan mandiri.

MISI :

- a. Menampung dan memberikan pelayanan kepada Anak-anak agar tidak putus sekolah namun tetap terus melanjutkan pendidikan sesuai tingkatan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Membentuk karakter anak-anak yang mandiri, memiliki keterampilan, berkepribadian, disiplin dan berakhlak mulia serta budi pekerti yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menjadikan anak-anak sebagai contoh teladan (Panutan) untuk mengabdikan sehingga berguna di masyarakat, bangsa dan agama setelah keluar atau tidak lagi tinggal di Panti.
- d. Meningkatkan fasilitas sarana dan Prasarana Panti
- e. Mengembangkan bentuk dan Materi Pembinaan Panti
- f. Meningkatkan aturan dan ketentuan dalam rangka menciptakan ketertiban, kenyamanan dan sopan santun anak asuh.
- g. Turut berperan serta dalam program pembangunan dan pengentasan kemiskinan

C. Dasar Hukum

- a. Undang – undang Dasar 1945 pasal 27, 28 b, 33 dan 34.
- b. Undang – undang No. 4 Tahun 1979 tentang kesejahteraan Anak.
- c. Undang – Undang No. 3 Tahun 1997 tentang pengadilan Anak.
- d. Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (HAM).
- e. Undang – Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- f. Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- g. Undang – undang No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.
- h. Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2001 tentang Pelayanan Kesejahteraan Fakir Miskin
- i. Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 1988 tentang Usaha Kesejahteraan Anak Bagi Anak yang Mempunyai Masalah.
- j. Petunjuk Pelaksanaan (Juklak).
- k. Petunjuk Teknis (Juknis).

D. Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas Pokok

UPT Panti Sosial Pengasuh Anak mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Sosial di bidang Panti Sosial Pengasuh Anak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Fungsi

- a. Melaksanakan penyusunan rencana teknis operasional terutama kegiatan penyantunan dan pelayanan kesejahteraan berupa bimbingan sosial, bimbingan mental spiritual terhadap anak asuh dalam Pantti.
- b. Pengkajian dan analisis teknis operasional pelaksanaan penyantunan dan pelayanan kesejahteraan sosial.
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis pelayanan operasional dalam pantti.
- d. Pengawasan Teknis dalam Pantti.
- e. Pelaksanaan Pelayanan Teknis Administrasi Ketata Usahaan.
- f. Pemantapan koordinasi dan jaringan kerja, baik secara intern maupun eks tern dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan.
- g. Tugas–tugas lain yang diberikan pimpinan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi.

E. Sasara n (Penerima Manfaat)

1. Sas aran Primer

- a. Anak –anak terlantar mencakup : yatim, piatu, yatim – piatu terlantar berusia di bawah 18 tahun dan belum menikah;
- b. Anak yang keluarganya dalam waktu relatif lama tidak mampu melaksanakan fungsinya secara wajar;
- c. Anak yang keluarganya mengalami perpecahan, mengidap penyakit kronis, terpidana korban bencana dan lain-lain.

2. Sas aran Sekunder

- a. Anak yang dianggap rentan mengalami keterlantaran dan jika tidak ditangani negara anak dimaksud akan mengalami keterlantaran;
- b. Anak yang memperoleh asuhan dari PSPA, namun yang bersangkutan masih tinggal bersama dengan keluarganya.
- c. Anak yang memperoleh asuhan PSP
- d. A namuin dalam jangka waktu yang relatif terbata



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Sasaran Tertier

Yakni semua pihak yang berkembang sebagai sistem sumber antara lain : Pemerintah Daerah, Organisasi Sosial / LSM, Perguruan Tinggi, Dunia Usaha, Media Masa, Organisasi Profesi, Pemuka Masyarakat dan Agama, Relawan Sosial serta warga masyarakat peduli.

F. Prosedur Pelayanan

1. Tahap Pendekatan Awal

- a. Orientasi dan Konsultasi
- b. Identifikasi
- c. Motivasi
- d. Seleksi

2. Tahap Assesment

- a. Registrasi
- b. Pengungkapan dan Pemahaman Masalah (Tahap I)

3. Proses Pelayanan Dalam Panti

- a. Pemeliharaan Fisik dan Kesehatan
- b. Pemenuhan Kebutuhan Sandang
- c. Pemenuhan Kebutuhan Pendidikan Formal dan Non Formal
 - c.1. Rehabilitasi Sosial untuk anak asuh
 - 1) Bimbingan Mental Spiritual
 - 2) Bimbingan Mental Intelektual
 - 3) Bimbingan fisik dan kesehatan
 - 4) Bimbingan ketrampilan dan jiwa kewirausahaan
 - 5) Bimbingan sosial perorangan
 - 6) Bimbingan sosial kelompok
 - 7) Bimbingan lanjutan
 - c.2. Rehabilitasi Sosial untuk Orang Tua
 - 1) Bina Sosial
 - 2) Bimbingan Pemeliharaan fisik dan kesehatan
 - 3) Bimbingan sikap dan kepribadian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

c.3. Monitoring

Kegiatan dan perkembangan anak akan selalu dipantau / dimonitor oleh pengasuh dan seluruh pegawai UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau, mencakup: tingkah laku, fisik, mental, intelektual, spiritual, perkembangan gizi dll.

c.4. Pencatatan dan Pelaporan

Pelaksanaan kegiatan yang berlangsung di UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau, akan dievaluasi secara periodik untuk menghasilkan output yang lebih baik

c.5. Terminasi

Berakhirnya kegiatan pelayanan dan bimbingan sosial pada anak asuh akan dilakukan dengan mengadakan acara perpisahan dan serah terima kepada orang tua / wali anak asuh. Namun demikian UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau akan melakukan bimbingan lanjutan untuk mengetahui kondisi anak asuh yang telah di terminasi sehingga komunikasi dan informasi dapat diterima dengan pihak keluarga tentang perkembangan kehidupan anak asuh.

c.6. Pola Pelayanan di UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau

UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau adalah lembaga / perwalian anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial anak yang menempatkan anak asuh dalam wisma (tempat tinggal) dengan pengasuhan dan bimbingan dari pengasuh, dimana pola pelayanan mencakup beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Pelayanan fisik (Pengasramaan, pemakanan, pakaian dll)
- 2) Pelayanan keagamaan (Bimbingan rohani, tuntunan beribadah, pengajian, dzikir dll)
- 3) Pelayanan sosial (Bimbingan individu / kelompok)
- 4) Pelayanan keterampilan (Kegiatan olah raga atau penyaluran hobi, bakat waktu luang)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 5) Pelayanan kesehatan (Pemeriksaan rutin, pemberian obat-obatan ringan)
- 6) Pelayanan Pendampingan (Mendampingi dalam kegiatan sehari-hari, mendampingi kegiatan di dalam dan luar panti)
- 7) Melaksanakan bakti sosial secara bersama-sama (Membersihkan ruangan dan halaman di sekitar Panti serta tempat-tempat umum lainnya)
- 8) Rekreasi (Kunjungan ke taman wisata yang dianggap menyenangkan)
- 9) PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau dapat di jadikan sebagai rumah singgah dengan menampung sementara bagi keluarga yang terlantar dan keluarga kasus KDRT serta kasus Trafiking.

G. Hasil (*Outcome*)

Kegiatan Pelayanan sosial dan pelatihan ketrampilan yang diberikan kepada anak asuh pada UPT.PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengurangan angka kemiskinan di provinsi Riau dan anak asuh yang telah mendapatkan pengasuhan dan bimbingan dapat berguna di tengah masyarakat, baik perorangan maupun kelompok serta dapat menjalankan fungsi sosialnya dengan layak dan wajar.

H. Sumber Daya Manusia Sarana Prasarana Dan Anggaran

1. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan pengasuhan yang mencakup pembinaan dan penyantunan anak asuh di UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau didukung oleh beberapa PNS dan tenaga non PNS dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Sumber Daya Manusia UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	Keterangan
1	PNS		
	- GOL IV	5	
	- GOL III	3	
	- GOL II		
	- GOL I		
	Jumlah	8	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	Keterangan
2	Tenaga Honorer		
©	- Tu kang Masak	1	
	- Ten aga Kebersihan	4	
	- Ten aga Bimbingan Mental	5	
	- Pen gasuh	7	
	- Tuk ang Kebun	2	
	- Sopi r	3	
	- Oper ator computer	1	
	- Psiko logi	1	
	- Petug as Ekstrakulikuler	2	
	Jumlah	26	
	JUMLAH TOTAL	35	

Tabel 4.2.
Pegawai UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau berdasarkan Nama dan Jabatan

No	NAMA	NIP	Gol/ Ruang
1.	Dra. Hj. Miranita, MM	19600911 198103 2 003	IV/b
	Hj. WAN NAIMAH	19590410 198302 2 004	III/d

3.	Petrus Joko Priyatmoko, S. Hut. MM	19720425 199903 1 003	V/a
4.	Drs.SARIAMAN.S	19641015 199203 1 006	III/d
5.	Drs. WILMAN	19631221 199203 1 004	III/d
6.	NURSIMY	19631005 198303 2 003	III/a

**Data-Data Struktur Organisasi Lembaga Unit Pelaksana Teknis Panti Sosial
 Pengasuh Anak (Pspa) Dinas Sosial Provinsi Riau**

Kepala UPT P SPA	: Dra. Hj. Miranita, MM
Kasubag Tata Usaha	: Petrus Joko Priyatmoko, S. Hut, MM
Kasi Pealayanan	: Ir. Neng Darmalini, M.Si
Staf	: H. Imam Sukendar, S. Hut, M.Si
Staf	: Kesid Sanjoto, S. Si
Staf	: Drs. Sariaman,S
Staf	: Hj. Aminah, SH
Staf	: Drs. Wilman
Staf	: Nursimy
Staf	: Syamsuardi



Peng asuh Anak

: 1. Sri Maryani, A.Md

2. Erwin Nasution

3. Erizon, S.Pd

4. Sunarmi

5. Ola Anggia Putri

6. Mela Puspita Sari

Pekerja Sosial

: 1. Syamsul Bahri, S.Sos. I

2. Shinta Wulandari, S.Pd, M.Si

Paramedis

: 1. Maidya Edrita, A. Md, Keb

2. Nella Puspita Sari, a.Md. Keb

Petugas Ekstrakurikuler

: 1. Wina Adelina, S.Pd

2. Deli Triani, SE

Petugas Rohani

: Abdul Hamid, S. Sy

Operator Komputer

: Hanafi Saputra, SP

Sopir

: 1. Rahmadani Batubara

2. Triyono Wahyudi, SE

3. Ari Siswanto

Tukang Cuci dan Gosok

: Rita Etniza

Petugas Kebersihan

: 1. Desi Arisandi

2. Deni Purwanto

Tukang Kebun

: 1. Yahmi

2. Agung Raharsono, A. Md

Tukang Masak

: Mises Leni

Tabel IV.3

Data Base Anak di UPT. P anti sosial pengasuh anak Prov. Riau

No	Name LKSA	Name	Jenis Kelamin	Pendidikan saat ini
1	2	3	5	6
1	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Donal S aputra	Lk-Lk	SMK Labor Pekanbaru
2	Pelayanan Sosial	Yetri	Lk-Lk	SMK Labor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Name LKSA	Name	Jenis Kelamin	Pendidikan saat ini
	Pengasuh Anak			Pekanbaru
3	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Zainal Kurniawan	Lk-Lk	SMK Labor Pekanbaru
4	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	M. Roynaldi	Lk-Lk	SMK Labor Pekanbaru
5	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Arilno Suyono	Lk-Lk	SMK Labor Pekanbaru
6	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	RIO DOMINGGO (12 Juni 2017)	Laki-laki	SMK Labor Pekanbaru
7	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Zamal Astar	Lk-Lk	SMKN 2 Pekanbaru
8	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Supriadi	Lk-Lk	SMKN 2
9	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	YAJISFAL AGUSTIAN	Lk-Lk	SMP An-Nur
10	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	RIDO MAHENDRA	Lk-Lk	SMP An-Nur
11	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Rio Astar	Lk-Lk	SMP An-Nur
12	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Chalfin Raihand	Lk-Lk	Tamat Paket A
13	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Saldi Arjemi	Lk-Lk	SMP An-Nur
14	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Abet Riadi	Lk-Lk	SMP An-Nur
15	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Sakia Wompi	Lk-Lk	SMP An-Nur



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Name LKSA	Name	Jenis Kelamin	Pendidikan saat ini
16	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Ahmad Fauzi	Lk-Lk	SMP An-Nur
17	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Redista Beri	Lk-Lk	SMP An-Nur
18	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Depriandi	Lk-Lk	SDN 88 Pekanbaru
19	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Brambernadi Putra	Lk-Lk	SDN Kartika Pekanbaru
20	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Raffa	Lk-Lk	SLB Pembina dan PLA
21	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Ferdi	Lk-Lk	SDN 88 Pekanbaru
22	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Muhammad Yusuf (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Lk-Lk	TK Pembina
23	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Muhammad Zakaria (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Lk-Lk	Belum Sekolah
24	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Muhammad Ramadhan (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Lk-Lk	SDN 58 Pekanbaru
25	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Taufik Hidayat (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Lk-Lk	TK Pembina
26	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Ismail (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Lk-Lk	Belum Sekolah
27	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Daud (masuk tgl 10-02-2017)	Lk-Lk	Belum Sekolah
28	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Maulana (masuk tgl 17-02-2017)	Lk-Lk	SDN 58 Pekanbaru



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Name LKSA	Name	Jenis Kelamin	Pendidikan saat ini
29	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Billal (Masuk tgl 6 Feb 2017)	Lk-Lk	Belum Sekolah
30	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Dhea Cahya Ningsih	Perempuan	SDN 88 Pekanbaru
31	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Dia Calya Andani	Perempuan	SDN 88 Pekanbaru
32	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Fitri Handayani	Perempuan	SLB Sri Mujenap
33	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Fazira Rifda	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
34	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Fadilla Delvya Putri	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
35	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Emmely	Perempuan	Belum Sekolah
36	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Jesicca Kristabel	Perempuan	Tamat Paket
37	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Juniarti Sartika	Perempuan	SMK PGRI
38	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Moriana (Masuk Tgl 1-02-2017)	Perempuan	SMP An-Nur
39	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Hajar (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
40	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Sarah (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
41	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Aminah (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
42	Pelayanan Sosial	Siti Aisyah	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Name LKSA	Name	Jenis Kelamin	Pendidikan saat ini
	Pengasuh Anak	(Masuk tgl 08 - 02 - 2017)		
43	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Maisyarah (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Perempuan	TK Pembina
44	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Fatimah (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Perempuan	Belu Sekolah
45	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Nur Ramadhan (Masuk tgl 08 - 02 - 2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
46	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Rahma (masuk tgl 17-02-2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
47	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Siti Khodijah (masuk tgl 17-02-2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
48	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	Salsabila Putri (Masuk Feb 2017)	Perempuan	Belu Sekolah
49	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	FITRI AULIA (Masuk Tgl 11-03-2017)	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru
50	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	ALFIANA WULANDARI (12 Juni 2017)	Perempuan	SMK Global Pekanbaru
51	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	VIVI JULIANI (10 Agustus 2017)	Perempuan	SMK Global Pekanbaru
52	Pelayanan Sosial Pengasuh Anak	RIRIN APRILLIANI	Perempuan	SDN 58 Pekanbaru

I. Anggaran

Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan guna kelancaran kegiatan operasional UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau, didukung oleh sumber pendanaan yang berasal dari :



Hak Cipta Ditangguhkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. APBD Provinsi Riau
2. Sumbangan masyarakat

Tabel 4.4.
Anggaran UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau

No.	Sumber Anggaran	Jumlah	Keterangan
1.	APBD		
2.	Sumbanga Masyarakat		

Program Keinerja UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau terdiri dari ada 3 (tiga) yang mencakup : Program jangka panjang, menengah dan pendek yang tertuang dalam perencanaan Pemerintah Provinsi Riau.

Program Kinerja dimaksud dibuat berdasarkan kebijakan dan strategi Pemerintah Provinsi Riau dan program Kerja pada UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau dimaksud disusun untuk kebutuhan dan keperluan yang di landasi dengan suatu keinginan sehingga apa yang di lakukukan harapan dapat terlaksana dan tercapai dan memiliki transparansi, akuntabilitas serta dikelola secara profesional.

Adapun program yang di susun diharapkan dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi pengasuhan anak yang tinggal di Panti baik peningkatan akhlaq, kedisiplinan serta perkembangan kemajuan secara umum terhadap keberlasungan Panti itu sendiri. Program dan kegiatan dimaksud mencakup beberapa hal sebagai berikut :

Program Pelayanan Sosial Melalui Panti

1. Pelayanan Sosial pengasuhan anak terlantar melalui panti
2. Penyediaan cleaning service dan tenaga penunjang kegiatan UPT. PSPA
3. Peningkatan Sarana dan Prasarana UPT. PSP

J. Sarana dan Prasarana

Sampai dengan saat ini UPT. PSPA Dinas Sosial Provinsi Riau dilengkapi dengan Sarana dan Prasarana sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sarana

No.	Name	Jumlah	Keterangan
1.	Asrama		
2.	Gedung Serba Guna		
3.	Rumah Dinas		
4.	Mess Tamu		
5.	Pustaka		
6.	Mushola		
7.	Kantor dan Aula		
8.	Dapur		
9.	Ruang Ketrampilan		
10.	Lapangan Volly		
11.	Lapangan Badminton		
12.	Pos Satpam		
11.	Garasi		

2. Prasarana

No.	Name	Jumlah	Keterangan
1.	Kendaraan Roda 4		
2.	Kendaraan Roda 2		
3.	Sumur Bor		
4.	Mesin Air		
5.	Listrik PLN		
6.	Komputer		
7.	Laptop		
8.	Kamera Digital		
9.	Pesawat Telepon		
10.	Faximile		
11.	Lemari Es		
12.	Lemari Pakaian		
13.	Kipas Angin		
14.	Mesin Cuci		
15.	Tempat Tidur		
16.	Meja Belajar		
17.	Meja Makan		
18.	Taman		
19.	Pagar Keliling		
20.	Jalan Lingkungan		
21.	Papan Name		
22.	Tabung gas		
23.	Kompor Gas		
24.	Gendset		
25.	White board		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa uji variabel dinyatakan reliabel karena keduanya memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Adapun nilai Cronbach alpha untuk variabel (X) *Self Efficacy* yaitu $0,884 \geq 0,60$ sedangkan untuk variabel (Y) Kinerja Pegawai nilai Cronbach Alphanya yaitu $0,799 \geq 0,60$.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,454 ada sig (2-tailed) = 0,006, ternyata $0,05 \geq 0,006$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian Hipotesis Alternatif (H_a) yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai pada pegawai Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Provinsi Riau. Artinya semakin kuat *self efficacy* pegawai maka semakin mudah pula pegawai tersebut dalam mencapai kinerja nya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* pegawai maka semakin sulit pula pegawai tersebut untuk mencapai kinerja nya .“Hasil Olahan Data SPSS 17.0”

B. Saran

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Provinsi Riau dapat diketahui bahwa *Self Efficacy* berhubungan dengan kinerja pegawai. Adapun saran yang dibeikan penulis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pegawai Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Provinsi Riau diharapkan lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja dan mengembangkan potensi dirinya.
2. Bagi pegawai Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Provinsi Riau diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, siap menerima resiko pekerjaan dan bertanggung jawab untuk mencapai kinerja yang memuaskan

3. Bagi Pegawai diharapkan untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas dengan cara bersikap optimis, percaya diri, menghargai, kerja sama dan tolong menolong dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Eruki. 2002. *Sistem Menejemen Kinerja*: Jakarta.
- Ali, M Faizal. 2016. *Hubungan antara Kecemasan dan Efikasi Diri dengan Hasil Renang Gaya Bebas pada Atlet Renang Persatuan Jaka Utama Bandar Lampung*. skripsi : Universitas Lampung.
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian* : Malang.
- deliana pratiwi, Tania natasatya. 2016. *Hubungan Antara Core Self-Evaluations dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai PT.Agung Toyota Cabang Sutomo*. skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Dessler, Gray. 2005. *Human Resouce Management* : Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja* : Bandung.
- Frieddman, Howard S. 2008. *Kepribadian Jilid 1* : Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manjemen Edisi ke 2.* : Yogyakarta.
- Jess & Gregory Feist. 2010. *Teori Kepribadian* : Jakarta.
- Jurnal Ilmiah. 2011. "*Hubungan Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga, dan Self Regulated Larning pada Siswa Kelas VIII*". Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Kriyantono, Rachmat, 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi* : Jakarta : Kencana Prenada Media group.
- Kriyantono, Rachmat. 2010. "*Teknik Praktis Riset Komunikasi* : Jakarta : Kencana Prenada Media group.
- M. Nur, Ghuftron dan Risnawati Rini S. 2010. *Teori teori psikologi.* : Jogjakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bandung.
- Munawaroh, Siti Lailatul. 2016. *Hubungan Self Efficacy Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Pengambilan Keputusan karir Siswa SMA N 3 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*.
- Rachmawati, Yuni Eka. 2009. "*Jurnal Ilmiah Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kematahan Karir Mahasiswa Tingkat Awal dan Akhir di Universitas Surabaya*".



Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Managemen sumber daya manusia* : Jakarta. Raja Grafinda Persada.

Satrohadiwiyo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional* :Jakarta.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia* : Bandung.

Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif* : Jakarta : Bumi aksara.

Sugiyono, 2014.*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. : Bandung : Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,Jakarta: PT Rineka Cipta.

W Laurence, Newman.hlm.18, 33, 106, 109 dan tabel 2.2.

Widjaja, A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*: Bandung.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Jakarta.

INSTRUMEN ANGKET

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	<i>Self Efficacy</i> (X)	4. Tingkat kesulitan tugas (Level)	8. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bantuan orang lain. 9. Saya menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. 10. Saya mempunyai banyak ide untuk menghadapi kesulitan dalam bekerja. 11. Ketika harus bertentangan dengan sesuatu yang baru saya merasa sulit untuk mengatasinya. 12. Saya merasa khawatir ketika rekan kerja meminta pendapat. 13. Sesulit apapun kondisi yang dihadapi saya dapat melewati. 14. Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
		5. Tingkat keyakinan (strength)	13. Saya sering mengeluh ketika sedang dihadapkan dengan pekerjaan. 14. Jika orang lain bisa sukses, maka saya pun bisa. 15. Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit. 16. Saya mengikuti banyak aktifitas karena saya yakin



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau			<p>dapat melaksanakan pekerjaan disetiap pekerjaan tersebut.</p> <p>17. Saya yakin dengan kemampuan diri ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit.</p> <p>18. Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya.</p> <p>19. Saya sering mengeluh ketika sedang dihadapkan dengan pekerjaan.</p> <p>20. Meskipun sedang mengalami masalah saa tetap dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>21. Dengan mengandalkan kemampuan, saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang.</p> <p>22. Jika seorang menghambat tujuan saya maka akan dicari cara untuk penyelesaiannya.</p> <p>23. Seberapa banyak pekerjaan yang dilakuakn saya yakin, dapat menyelesaikannya.</p> <p>24. Pengalaman yang dimiliki membuat saya yakin menghadapi tantangan hidup.</p>
		6. Luas bidang perilaku	12. Saya selalu dapat menyelesaikan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Indikator (generality)	Sub Indikator
© Hak cipta milik UIN Suska Riau			<p>pekerjaan yang dianggap sulit.</p> <p>13. Saya menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan.</p> <p>14. Saya akan tetap mengerjakan pekerjaan meskipun dianggap sulit.</p> <p>15. Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberi pekerjaan yang diberikan oleh atasan.</p> <p>16. Saya memiliki keterbatasan ide untuk menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang dihadapi.</p> <p>17. Dengan kemampuan yang dimiliki saya mampu menjadi pekerjaan yang berprestasi.</p> <p>18. Setiap mengalami permasalahan saya dapat menyelesaikannya sendiri.</p> <p>19. Saya mudah merasa bosan ketika sedang bekerja.</p> <p>20. Saya mampu menjawab pertanyaan atasan ketika berada dikantor.</p> <p>21. Saya merasa kurang memiliki kemampuan yang dapat diandalkan.</p> <p>22. Dalam kejadian yang tudak terduga saya dapat menanganinya dengan baik.</p>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
2.	Kinerja Pegawai (Y)	4. Faktor internal pegawai	14. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. 15. Dengan pengetahuan yang dimiliki saya belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. 16. Saya medahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja. 17. Saya selalu berusaha melakukan penyesuaian pekerjaan dengan pekerjaan pribadi. 18. Saya dapat bekerja dengan baik dalam team 19. Saya menjamin kualitas kerja yang lebih baik. 20. Say tidak mengutamakan inisiatif dalam bekerja. 21. Pekerjaan yang dilakukan selalu saya usahakan untuk maksimal. 22. Dengan pengetahuan yang dimiliki saya dapat menguasai bidang tugas lain. 23. Kualitas pribadi dalam bekerja merupakan suatu hal yang penting. 24. Dengan pekerjaan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
© Hak cipta milik UIN Suska Riau			<p>dikerjakan.</p> <p>25. Kualitas pribadi diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan kerja.</p> <p>26. Saya berusaha memiliki inisiatif dalam melakukan setiap pekerjaan.</p>
		5. Faktor lingkungan internal organisasi	<p>13. Saya cenderung lamban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.</p> <p>14. Saya selalu bekerja sama dalam melaksanakan prosedur kerja.</p> <p>15. Kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.</p> <p>16. Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.</p> <p>17. Pengetahuan tidak mendukung seluruh pekerjaan saya.</p> <p>18. Jumlah pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan beban kerja.</p> <p>19. Saya yakin pekerjaan yang dikerjakan dapat diandalkan.</p> <p>20. Saya belum mematuhi seluruh petunjuk dan prosedur kerja yang ditetapkan.</p> <p>21. Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan yang saya lakukan.</p> <p>22. Saya memegang erat</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
© Hak cipta milik UIN Suska Riau			<p>sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.</p> <p>23. Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan dikantor.</p> <p>24. Inisiatif adalah sesuatu hal utama yang diperlukan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.</p>
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang		6. Faktor lingkungan eksternal organisasi	<p>6. Saya mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja.</p> <p>7. Saya bekerja idak sesuai dengan koridor struktur organisasi kantor.</p> <p>8. Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.</p> <p>9. Untuk mneghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tempat kerja baru.</p> <p>10. Hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya.</p>



Lampiran 2

ANGKET PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAYANAN TEKNIS (UPT) DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU

Nama :

Umur :

Petunjuk

1. Angket ini hanya untuk kepentingan ilmiah, pengisian ini juga akan terjamin kerahasiaan jawabannya.

2. Berilah tanda (\sqrt) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah di sediakan

Dengan alternative jawaban sebagai berikut :

- ❖ Jika anda **sangat setuju** silahkan isi kolom SS
- ❖ Jika anda **setuju** silahkan isi kolom S
- ❖ Jika anda **kurang setuju** silahkan isi kolom KS
- ❖ Jika anda **tidak setuju** silahkan isi kolon TS
- ❖ Jika anda **sangat tidak setuju** silahkan isi kolom STS

3. Atas kesediaan saudara/saudari yang telah mengisi angket ini dengan jujur serta mengembalikan angket ini di ucapkan terima kasih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3

Skor angket Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis (Upt)

Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Sosial Provinsi Riau

Variable x

Resp	Item																														Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	5	4	4	4	1	4	4	3	4	2	105
2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	5	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	102
3	2	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	4	3	113
4	3	4	4	2	5	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	2	3	4	5	5	3	1	4	4	1	3	2	111
5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	2	3	1	3	5	4	3	4	5	3	4	2	107
6	3	4	4	2	5	4	5	4	4	2	5	4	2	4	5	4	2	5	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3	3	2	105
7	2	4	4	4	3	4	3	5	5	2	5	4	2	5	5	4	2	4	4	2	5	4	5	5	2	4	4	1	4	1	109
8	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	2	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	4	1	4	2	2	5	2	109
9	4	4	4	3	5	2	4	4	5	2	5	4	2	5	5	4	2	5	5	2	5	4	4	5	1	4	4	2	5	1	111
10	4	4	4	5	4	2	5	4	4	2	5	4	2	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	2	5	1	123
11	4	4	5	4	5	2	4	5	5	3	4	4	1	5	4	4	3	4	5	1	4	4	4	5	2	4	4	1	5	1	114
12	5	5	4	1	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	115

13	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	5	5	2	5	5	4	1	5	5	2	4	4	5	4	2	5	4	1	5	2	116
14	4	4	5	5	5	2	5	5	4	1	5	4	2	5	4	5	2	4	5	3	5	5	4	4	2	4	4	1	4	2	114
15	5	5	3	2	5	3	4	5	4	3	4	4	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	4	4	1	5	4	1	5	2	113
16	5	5	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	2	5	5	4	1	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	2	5	2	108
17	4	4	4	3	5	1	4	4	5	1	4	4	1	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	2	5	5	1	5	3	113
18	3	4	4	2	5	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	112
19	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	95
20	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	110
21	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	108
22	2	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	118
23	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	5	4	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	117
24	1	4	3	2	4	3	1	2	3	3	5	4	3	5	5	2	3	4	3	1	5	5	3	1	4	3	5	3	4	4	94
25	3	5	4	1	5	4	3	5	5	5	4	3	2	4	5	4	3	4	5	2	5	2	4	3	3	5	5	4	4	4	116
26	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	112
27	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	4	4	4	3	4	4	116
28	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	108
29	1	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	101
30	1	5	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	1	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	110
31	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	114
32	3	5	4	1	5	5	4	5	1	5	4	4	1	1	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	3	3	5	5	115
33	4	4	5	2	5	3	5	4	5	1	3	5	3	3	4	5	5	5	3	1	3	5	5	5	4	4	4	3	3	2	113

34	5	4	4	1	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	2	1	4	115
35	3	4	1	2	5	5	4	4	1	3	4	4	2	2	4	5	1	5	4	5	2	3	4	3	4	5	5	3	2	3	102

ng-Undang
 agian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 dan memperbanyak atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



giatan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

rugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

n dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variable Y

resp	Item																															skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	2	1	4	4	4	4	1	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	5	2	4	106
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	111
3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	123
4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	1	4	5	3	4	3	5	4	5	128
5	5	2	3	2	4	3	4	1	4	3	2	2	4	4	4	4	2	5	3	4	5	4	2	4	5	2	2	4	4	2	1	104
6	3	2	2	3	4	3	4	1	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	2	4	5	4	2	4	5	2	5	4	4	2	5	106
7	4	3	2	5	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	5	2	4	1	4	4	4	2	5	4	1	4	5	4	2	4	106
8	4	2	1	4	4	5	4	2	4	1	4	1	4	5	4	4	3	4	1	3	4	4	1	5	4	2	5	5	4	2	4	104
9	4	2	1	4	4	5	4	1	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	1	4	4	4	2	5	4	2	4	5	4	1	4	105
10	5	2	1	5	4	4	4	2	4	1	5	2	5	4	4	5	2	4	1	4	4	5	2	5	5	2	4	4	5	2	4	110
11	4	1	1	4	5	5	5	2	4	1	4	1	4	1	4	5	1	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	2	4	102
12	4	2	3	5	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	4	5	2	5	1	4	4	5	1	5	4	1	4	4	5	2	4	109
13	4	1	3	5	4	5	3	2	5	2	5	2	5	4	4	5	1	4	2	4	5	5	1	4	5	4	4	5	4	5	5	117
14	5	1	1	4	4	4	4	2	5	1	4	2	4	4	4	5	2	4	2	5	5	4	2	4	5	3	4	5	4	3	4	110
15	5	2	2	5	5	4	5	1	4	2	5	2	4	4	5	4	1	5	1	4	5	4	1	4	5	2	5	4	5	1	5	111
16	5	1	1	5	4	4	4	1	4	2	4	1	4	4	4	5	2	5	2	4	5	5	2	4	4	1	5	4	5	2	5	108
17	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	2	3	1	3	5	4	3	4	5	3	4	2	3	109

18	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	127
19	3	2	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	116
20	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	119
21	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	135
22	4	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	120
23	2	4	3	4	5	4	4	2	4	2	1	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	135
24	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	134
25	4	1	4	4	5	2	4	2	4	1	2	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	115
26	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	114
27	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	114
28	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	119
29	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	2	4	108
30	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	2	5	2	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	118
31	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	106
32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	145
33	5	2	3	2	3	5	3	1	2	4	3	1	3	2	5	4	3	5	3	2	5	4	1	4	5	1	4	3	3	5	1	97
34	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	134
35	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	1	114



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrandt No.155 KM.15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box.1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id,E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3718/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exemplar
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 4 Dzulqa'dah 1439 H
17 Juli 2018 M

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Riau**
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: Poolan Devi
N I M	: 11442205636
Semester	: IX (sembilan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujiab Provinsi Riau "

Adapun sumber data penelitian adalah:

"Panti Asuhan Sri Mujiab Provinsi Riau "

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,

DR. Murdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

- Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
 2. Mahasiswa yang bersangkutan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/12263
T E N T A N G



182010

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/3718/2018 Tanggal 17 Juli 2018**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

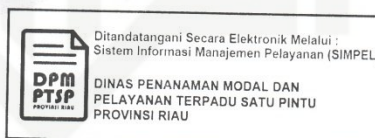
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | POOLAN DEVI |
| 2. NIM / KTP | : | 11442205636 |
| 3. Program Studi | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujiab Provinsi Riau |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PANTI ASUHAN SRI MUJINAB PROVINSI RIAU |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 24 Juli 2018



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
Kepala Dinas Sosial Provinsi Riau
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
Yang Bersangkutan

RIWAYAT HIDUP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Poolan Devi yang biasa akrab di panggil poo atau poolan, lahir di batam, 06 Juni 1996. Poolan adalah anak kedua dari dua bersaudara yang telahir dari pasangan Asrial (Alm) (Ayah) dan Azizah (ibu). Menyelesaikan pendidikan di SDN 016 Bukit Tiung Kec. Kundur Kab. Karimun di Tahun 2008. Setelah menamatkan SD lanjut bersekolah di SMPS Darul Furqan di Sawang Laut Kec. Kundur Barat Kab.

Karimun dan selanjutnya menempuh pendidkan SMA Darul Furqan di Sawang Laut Kec. Kundur Barat Kab. Karimun dan tamat tahun 2014. Kemudian menyelesaikan Strata-1 (S1) Pada program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2021.

Pengalaman yang pernah diikuti penulis selama ini yaitu OSIS di SMA Darul Furqan di Sawang Laut Kec. Kundur Barat Kab. Karimun sebagai seksi kewarganegaraan, dan saya juga pernah menjadi Mayoret Utama di Darul Furqan di Sawang Laut Kec. Kundur Barat Kab. Karimun. Pengalaman Profesi Kerja Lapangan (PKL) di Unit Pelayanan Teknis (UPT) Panti Asuhan Sri Mujinab Dinas Provinsi Riau dan mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukadamai Kec. Ujung Batu Kab. Rokan Hulu Tahun 2017.

Alhamdulillah pada tahun 2021 penulis dapat menyelesaikan strata-1 (S1) program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan berhak menyandang gelar sarjana social (S. Sos).